

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O “SOBE E DESCE” DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA:
A RELAÇÃO COM O COMPROMISSO AFETIVO**

Filipa Alexandra Fernandes Reizinho

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



O “SOBE E DESCE” DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: A RELAÇÃO COM O COMPROMISSO AFETIVO

Filipa Alexandra Fernandes Reizinho

Dissertação orientada pela Professora Doutora Vânia Sofia Carvalho

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2018

“O “Sobe e desce” da Relação Trabalho-Família”

O tema desta dissertação tem como principal foco estudar os perfis de balanço trabalho-família, nomeadamente, perceber como o enriquecimento trabalho-família e conflito trabalho-família se conjugam em diferentes níveis originando perfis.

Durante uma viagem de carro que fiz com a minha mãe, estava a explicar-lhe como funcionava a ideia da minha dissertação – que os perfis funcionavam como um baloiço, os quais apresentam níveis mais baixos e/ou mais altos de enriquecimento trabalho-família e conflito trabalho-família. Quando perguntei à minha mãe se ela tinha entendido, ela perguntou-me se funcionava como o baloiço “sobe e desce”. Assim, surgiu a ideia de “sobe e desce” para me referir à dinâmica dos diferentes perfis de balanço trabalho-família.

Agradecimentos

Em primeiro lugar quero agradecer à minha família, principalmente aos meus avós que me aturaram em sua casa durante estes cinco longos anos e que sempre me apoiaram e, claro, sem sobra de dúvidas, à minha mãe que foi sem dúvida quem me deu mais força para chegar até aqui e que esteve sempre ao meu lado - “Somos nós as duas contra o mundo!”.

Agradeço muito à Professora Doutora Vânia Carvalho por toda a disponibilidade e ajuda ao longo deste processo, principalmente, quando eu ligava o “complicômetro”. A sua ajuda foi essencial para finalizar este processo. Agradeço também à Professora Doutora Maria José Chambel, por ter apoiado e acompanhado este projeto.

Também não posso deixar de agradecer ao Miguel que me acompanha há quase cinco anos e que durante estes anos sempre me aturou e me apoiou, mesmo quando o meu nível de chata estava no máximo.

À Beatriz, à Inês, à Rita e à Sara agradeço por termos caminhado juntas durante estes anos, por estarem sempre disponíveis para esclarecer as minhas dúvidas ou simplesmente para falar, vocês são as minhas “Girls dos RH”.

Agradeço também à Joana, à Mariana, à Sofia, à Carina, à Ana e ao Marcelo, por estarem lá sempre que precisei, nem que fosse apenas uma mini conversa no bar na faculdade – Apagámos as mágoas juntos!

Erica e Carolina, vocês já estão há muitos anos na minha vida. Ainda dizem que as amigas do liceu não ficam para a vida! Obrigada por continuarem na minha vida e por me apoiarem em todos os meus projetos.

Na verdade, quero agradecer a todas as pessoas que participaram na minha viagem rumo à entrega da dissertação, mesmo com todos os “sobe e desces” e imprevistos da vida.

Adoro-vos!

Índice

Resumo	v
<i>Abstract</i>	v
1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	2
2.1. Relação Trabalho-Família	2
2.2. Balanço Trabalho-Família e Análise de Perfis	5
2.3. Perfis de Balanço Trabalho-Família e Compromisso Afetivo.....	7
3. Método	12
3.1. Procedimento e Amostra	12
3.2. Medidas	12
3.3. Análise de Dados	13
4. Resultados	14
4.1. Análise Fatorial Confirmatória	14
4.2. Perfis de CTF e ETF	15
4.3. Perfis de CTF e ETF e o Compromisso Afetivo	17
5. Discussão	18
6. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros.....	20
7. Implicações Práticas	21
8. Referências Bibliográficas	23

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Análise Fatorial Confirmatória: ajustamento do Modelo Teórico e do Modelo de Um Fator.	14
Tabela 2 - Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo.	15
Tabela 3 - <i>Fit</i> dos índices para as três soluções estimadas da análise latente dos perfis para cada amostra.	16
Tabela 4 - Médias (M) e Desvio-Padrão (DP) para as dimensões da Relação-Trabalho Família para os dois perfis identificados.	16
Tabela 5 - Médias (M) e Desvio-Padrão (DP) para o Compromisso Afetivo e dois perfis identificados.	17

Índice de Figuras

Figura 1 - Média dos perfis para a solução de dois perfis de Balanço Trabalho-Família.	17
---	----

Resumo

O presente estudo procura compreender a relação entre o conflito trabalho-família (CTF) e o enriquecimento trabalho-família (ETF) em termos de perfis de balanço trabalho-família (BTF), e a relação desses perfis com o compromisso afetivo. Para tal, foi analisado um questionário *online* com 554 colaboradores portugueses pertencentes a uma consultora internacional. A análise latente de perfis revelou que a solução de dois perfis demonstrou a melhor relevância estatística ($p > .001$). Foi também realizada uma ANCOVA com o objetivo de analisar a relação entre os perfis de ETF e CTF, com o compromisso afetivo. Este estudo contribui para a literatura pois demonstra uma vez mais que os colaboradores percebem o BTF em termos de CTF e ETF. Também, contribui para compreender que as organizações necessitam de promover práticas que aumentem o ETF e diminuam o CTF de forma a terem colaboradores mais eficazmente comprometidos.

Palavras-chave: balanço trabalho-família; análise latente de perfis; abordagem centrada na pessoa; compromisso afetivo; teoria da troca social; modelo de enriquecimento trabalho-família; consultora.

Abstract

The aim of the present study is to understand the relationship between work-to-family conflict (WFC) and work-to-family enrichment (WFE) regarding work-to-family balance (WFB) profiles, and to understand how this profiles are related to affective commitment. For such purpose a online survey data of 554 portuguese employees from a international consulting companie was analyzed. The latent profile analyzsis revealed that the two profile solution exhibited the strongest statistic significance ($p > .001$). An ANCOVA was also performed with the purpose of analyze the relationship between the WFC and WFE profiles with affective commitment. This study contributes to the literature because it demonstrates once again that employees perceive WFB in terms of WFC and WFE. Also, contributes to understand that companies need to promote practices that increase WFE and decrease WFC so that they can have more affective committed employees.

Keywords: work-to-family balance; latente profile analysis; person centered approach; affective commitment; social exchange theory; work-family enrichment model; consultong companie.

1. Introdução

Balancear o trabalho com a vida familiar tem-se tornado bastante importante para a investigação e é, cada vez mais, uma preocupação prática quer para os indivíduos quer para as organizações (Morganson, Litano, & O'Neill, 2014). A existência de uma relação balanceada entre o trabalho e a vida familiar tem mostrado contribuir para temas relacionados com a saúde ocupacional, na medida em que contribui para o bem-estar individual e é vital para uma sociedade saudável e com bom funcionamento, como também, para temas relacionadas com o desempenho do colaborador na organização (Grzywacz & Carlson, 2007).

No âmbito do estudo da relação trabalho-família, emergem conceitos tais como (1) conflito trabalho-família (CTF), que diz respeito à incompatibilidade entre os papéis de trabalho e da vida familiar (Greenhaus & Beutell, 1985), (2) enriquecimento trabalho-família (ETF), que ocorre quando as experiências de trabalho melhoram a qualidade da vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006), e balanço trabalho-família (BTF) que emerge devido à relação entre o CTF e o ETF, ou seja, que os colaboradores podem sentir simultaneamente, mas em diferentes níveis, CTF e ETF (Grzywacz & Carlson, 2007).

Antigamente, acreditava-se que o CTF e o ETF tinham apenas efeitos na família, enquanto que o conflito família-trabalho e o enriquecimento família-trabalho tinham apenas efeitos no trabalho. No entanto, atualmente sabe-se que os efeitos não existem apenas no domínio recebido, mas também há efeitos no domínio de origem (Nohe & Sonntag, 2014, citado por Carvalho & Chambel, 2016a; Wayne, Randel, & Stevens, 2006), por este motivo, o presente estudo concentra-se apenas na orientação do trabalho para a família, não excluindo a importância dos efeitos da família no trabalho.

Atualmente, são vários estudos que têm vindo a demonstrar a existência simultânea de CTF e ETF, na medida que, são fenómenos que ocorrem diariamente e têm consequências substanciais para o bem-estar no trabalho (Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, Nurmi, Mauno, Aunola, & Rantanen, 2018; Rantanen, Kinnunen, Mauni, & Tillemann, 2011; Rantanen, Kinnunen, Mauno, & Tement, 2013). Assim sendo, tem-se vindo a considerar o BTF como sendo composto pelo CTF e o ETF, como mencionado acima. Tendo em conta a abordagem centrada na pessoa, o BTF pode ser interpretado através de diferentes perfis, ou seja, grupos que, entre eles, apresentam os mesmos níveis de CTF e ETF (Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen et al., 2011; Rantanen et al., 2013).

O compromisso afetivo é apresentado como a base e a fonte que mais fortemente afeta os comportamentos e sentimentos dos indivíduos, muda as suas perceções, e pode indicar as

reações dos indivíduos às transações organizacionais (Mercurio, 2015). Segundo Meyer, Allen, e Smith (1993), os colaboradores tornam-se fortemente apegados às suas organizações quando as suas expectativas e necessidades são satisfeitas.

Tendo em conta que os indivíduos podem experienciar em diferente medida o CTF e o ETF, ou seja, atingir diferentes níveis de BTF, e a importância do compromisso afetivo para as organizações, o presente estudo tem como principal objetivo compreender (1) se emergem os diferentes perfis já identificados na literatura (Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen et al., 2011; Rantanen et al., 2013;) numa amostra distinta com os colaboradores de uma consultora e (2) perceber a relação entre os perfis de BTF e o compromisso afetivo dos colaboradores para com a organização.

Posto isto, o presente estudo contribui para a literatura da relação trabalho-família na medida em que pretende abordar o BTF através de diferentes perfis que exibem diferentes níveis de CTF e ETF, numa amostra portuguesa. Também inova na medida em que pretende relacionar, pela primeira vez, os perfis de CTF e ETF com o compromisso afetivo. Tal como proposto para estudo futuro, por Moazami-Goodarzi, e colaboradores (2018), o efeito dos perfis de BTF nos resultados organizacionais deve ser considerado, nomeadamente, o compromisso afetivo.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Relação Trabalho-Família

A relação entre o trabalho e a família tem sido alvo de vários estudos. Os primeiros estudos acreditavam que a família e o trabalho eram aspetos distintos e independentes, sendo que os indivíduos eram capazes de se dividir entre estes dois papéis, ou seja, um papel não influenciaria o outro (Teoria da Segmentação) (Carvalho & Chambel, 2016a; Frone, 2003). No entanto, com a crescente investigação, esta visão foi posta de parte quando começaram a surgir teorias que relatavam possíveis mecanismos de ligação entre os dois domínios (Carvalho & Chambel, 2016a).

Mais tarde, investigações mostraram a importância de ambos os papéis para os indivíduos e, que estes papéis se influenciam mutuamente (Ashforth, Kreine, & Fugate, 2000; Carvalho & Chambel, 2016a; Clark, 2000). Estudos mais contemporâneos descrevem a relação entre o trabalho e a família através de três perspetivas diferentes: negativa, positiva e integrativa (Carlson & Grzywacz, 2008). O paradigma mais analisado na literatura, é de carácter mais negativo: o CTF (Carvalho & Chambel, 2016a), que segundo Greenhaus e Beutell (1985, p.

77), é uma “forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo que a participação num papel (familiar) torna mais difícil a participação no outro papel (profissional)”.

Com o avançar da investigação, é acrescentada à relação entre o trabalho e a família uma visão mais positiva, associada à psicologia positiva. A crescente ênfase nas interdependências positivas entre a vida laboral e a vida familiar é consistente com tendências emergentes na psicologia (Seligman, 2002, citado por Greenhaus & Powell, 2006), comportamento organizacional (Luthans, 2002) e estudo das famílias (Patterson, 2002), que se focam nos pontos fortes em vez de se focarem nas fraquezas – na saúde em vez de na doença – em compreender o potencial dos indivíduos e os sistemas sociais (Greenhaus & Powell, 2006).

O desenvolvimento desta vertente mais positiva deu origem a conceitos diferentes: contágio positivo (Grzywacz, 2000), valorização (Ruderman, Ohlott, Pnazer, & King, 2002), facilitação (Frone, 2003; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004) e ETF (Greenhaus & Powell, 2006), sendo que, o último é o que demonstra mais distinção pela sua consistência e valor empírico (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Carvalho & Chambel, 2016a; Greenhaus & Powell, 2006; Shein & Chen, 2011).

Greenhaus e Powell (2006, p. 72) definem o ETF como a “extensão na qual as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutro papel”. Este conceito assenta nos efeitos saudáveis do envolvimento em múltiplos papéis (Frone, 2003), na medida que, a integração do indivíduo em múltiplos papéis não é prejudicial, mas sim, benéfica e, ocorre primariamente quando os recursos num papel aumentam diretamente o desempenho do indivíduo noutro papel (Morganson, et al., 2014).

Greenhaus e Powell (2006), no seu modelo de ETF, propõem que as experiências num papel A (família ou trabalho), podem melhorar a qualidade de vida no papel B (família ou trabalho). Nomeadamente, propõem que os recursos gerados no papel A podem promover alto desempenho e afeto positivo no papel B (Greenhaus & Powell, 2006). Os recursos são mecanismos de ajuda ou apoio que usamos para sermos mais capazes de lidar com diversas situações ou quando encontramos dificuldades. Alguns recursos podem ser tangíveis, como o dinheiro ou o tempo, mas outros, como a informação, aceitação, autoestima, embora muito importantes, são menos tangíveis (Friedman & Greenhaus, 2000). Neste modelo, os autores identificaram cinco tipos de recursos que podem ser gerados num papel: capacidades e perspetivas, recursos psicológicos e físicos, recursos socio-capitais, flexibilidade, e recursos materiais (Greenhaus & Powell, 2006).

O modelo de ETF especifica dois mecanismos pelos quais um recurso gerado no papel A pode promover alto desempenho e afeto positivo no papel B: o mecanismo instrumental e o mecanismo afetivo. O mecanismo instrumental está presente quando um recurso é transferido diretamente do papel A para o B, aumentando, assim, o desempenho no papel B, ou seja, a aplicação de um recurso tem um efeito instrumental direto no desempenho noutro papel. O mecanismo afetivo, por outro lado, está presente quando um recurso gerado no papel A pode promover afeto positivo dentro desse mesmo papel, o qual, por sua vez, produz um maior desempenho e afeto positivo no papel B (Greenhaus & Powell, 2006).

O paradigma integrativo está relacionado quer com o carácter mais negativo, quer com o carácter mais positivo da relação trabalho-família e pressupõe que o BTF é formado pelo CTF e ETF (Grzywacz & Carlson, 2007). Historicamente, o BTF era visto como a ausência de CTF, ou a frequência e intensidade na qual o trabalho interferia com a família, ou vice-versa (Grzywacz & Carlson, 2007). Greenhaus, Collins, e Shaw (2003, p. 513), definiram o BTF como “extensão na qual cada indivíduo está igualmente envolvido e satisfeito com os seus papéis de trabalho e familiares”. Mais recentemente, Greenhaus e Allen (2006) definiram o BTF em termos de compatibilidade das prioridades da vida de um indivíduo com a satisfação e eficácia nos papéis de família e trabalho. Embora estas definições tenham sido úteis, Grzywacz e Carlson (2007), consideraram que estas não capturaram adequadamente as representações do senso comum dos adultos sobre o BTF. Neste sentido, é proposta uma nova definição: o BTF é “o cumprimento de expectativas relacionadas com os papéis, que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e a/o sua/seu parceira/o nos domínios do trabalho e da família” (Grzywacz & Carlson, 2007).

Este conceito pode ser abordado através de duas perspetivas distintas. A primeira presume que o conceito de BTF pressupõe que exista satisfação em todas as dimensões da vida do indivíduo e, que o CTF, o ETF e o BTF são conceitos completamente distintos (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009; Greenhaus & Allen, 2011). No entanto, segundo uma outra linha de pensamento, o BTF deve ser entendido segundo uma abordagem por componentes em que o balanço é um conceito latente que deve ser entendido através do CTF e do ETF (Frone, 2003; Grzywacz & Carlson, 2007), como já mencionado.

O CTF e o ETF têm um papel predominante no modelo do BTF porque podem diminuir (no caso do CTF) ou aumentar (no caso do ETF) o desempenho e a satisfação num papel altamente valorizado pelo indivíduo e, conseqüentemente, contribuir para sentimentos de balanço entre os dois papéis (Pattusamy & Jacob, 2017).

É neste sentido, que surgem vários estudos que representam o BTF através da relação entre o CTF e o ETF (e.g., Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013).

Em suma, tendo em conta a definição de BTF de Grzywacz e Carlson (2007), o presente estudo centra-se na abordagem do BTF como um conceito latente que deve ser entendido através da abordagem por componentes (Edwards & Bagozzi, 2000).

2.2. Balanço Trabalho-Família e Análise de Perfis

A linha de estudos que tem considerado a análise do CTF e do ETF em simultâneo tem comprovado que é possível que um indivíduo sinta que, por exemplo, tem de cumprir muitas exigências no seu trabalho, o que faz com que chegue a casa esgotado e sem paciência para os seus filhos. No entanto, esse indivíduo também pode sentir que por ter de trabalhar frequentemente em equipa tem de se esforçar por entender as perspetivas diferentes dos seus colegas e que isso o ajuda a ser um(a) melhor esposo(a) (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Frone, 2003; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen et al., 2013).

Para além do estudo de Grzywacz e Carlson, em 2007, vários autores têm considerado o CTF e o ETF como construtos independentes que podem ocorrer em simultâneo (e.g., Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013). Para compreender melhor como é que o CTF e o ETF interagem no mesmo indivíduo, é importante considerar essa interação através de perfis, nomeadamente, através da abordagem centrada na pessoa (e.g., Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013).

A abordagem centrada na pessoa é uma perspetiva que vê os indivíduos de forma mais holística (Meyer, Morin, & Vandenberg, 2015), colocando a sua ênfase nos próprios, em vez de colocar ênfase nas variáveis (Gustafsson, Carlin, Podlog, Stenling, & Lindwall, 2018). É uma perspetiva que identifica subgrupos que diferem de forma significativa num conjunto de variáveis, dentro de uma população (Meyer, et al., 2015; Meyer, Stanley, & Vandenberg, 2013). Ou seja, reconhece que as variáveis se podem combinar de forma diferente para certos tipos de indivíduos. Assim, em vez de se focar nas variáveis *per se*, e como elas se relacionam dentro da população como um todo, os estudos/pesquisas orientadas para as pessoas identificam e comparam subgrupos de indivíduos que partilham padrões semelhantes de variáveis dentro de uma população (Meyer, et al., 2013).

Esta abordagem é considerada uma perspectiva forte pois consegue acomodar combinações complexas de três ou mais variáveis, identificar subgrupos dentro de uma amostra e, seguidamente, trata a pertença a esses grupos como uma variável (Meyer, et al., 2013).

As estratégias de análise mais comuns utilizadas na abordagem centrada na pessoa são *midpoint splits*, análise por *cluster* e *mixture modeling* (e.g., Análise latente de perfis (ALP); Meyer, et al., 2013). Cada vez mais, a ALP é a estratégia de análise mais utilizada pois oferece a possibilidade de avaliar critérios empíricos mais rigorosos para determinar o número de perfis (Meyer, et al., 2013). Tal como o seu nome indica, a ALP utiliza variáveis latentes para identificar grupos ou indivíduos com padrões semelhantes de pontuações dentro de um conjunto de variáveis.

Demerouti e Geurts, em 2004, procuraram encontrar uma tipologia que espelhasse a interação entre o trabalho e a vida familiar. Neste estudo, apresentaram quatro tipos de BTF, nomeadamente, interação positiva (baixo CTF e alto ETF), interação positiva e negativa (alto CTF e alto ETF), interação negativa (alto CTF e baixo ETF), e ausência de interação (baixo CTF e baixo ETF). Também, Grzywacz, Butler e Almeida (2008, citado por Moazami-Goodarzi, et al., 2018), sugeriram uma tipologia semelhante: balanceado, desfocado, segmentado e não-balanceado.

Mais tarde, em 2011, Rantanen e colaboradores, adotaram esta perspectiva tipológica para estudarem o BTF, na qual, mostraram que os indivíduos podiam pertencer a quatro perfis de BTF diferentes, nomeadamente, os perfis Benéfico (baixo CTF e alto ETF), Ativo (CTF e ETF altos), Passivo (baixo CTF e ETF) e Prejudicial (alto CTF e baixo ETF) (Rantanen, et al., 2011).

Em 2013, Rantanen e colaboradores, no seu estudo sobre os padrões de CTF e ETF no BTF, mediram estas quatro dimensões do BTF, tendo identificado apenas dois perfis congruentes com os resultados do estudo anterior, nomeadamente o perfil Benéfico e o perfil Ativo, sendo que o perfil Prejudicial e o perfil Passivo não foram identificados. No entanto, emergiu um novo tipo de perfil, o perfil Contraditório, no qual os indivíduos experienciam alto CTF com baixo ETF, combinado com baixo conflito família-trabalho e alto enriquecimento família-trabalho (Rantanen, et al., 2013). O perfil Contraditório não foi considerado no presente estudo pois tem uma forte vertente família-trabalho, a qual não faz parte do objetivo.

Também, Carvalho e Chambel (2016b), no seu estudo sobre os perfis de CTF e ETF relacionados com as características de trabalho e o bem-estar do colaborador, tinham como objetivo testar a emergência dos quatro perfis descritos na literatura. Como esperado, a análise mostrou a emergência do perfil Prejudicial, do perfil Benéfico e do perfil Passivo, no entanto,

não foi possível observar o perfil Ativo. Porém, foram encontrados dois novos perfis: perfil Ativo Moderado, como níveis de CTF e ETF moderados e, o perfil Prejudicial Moderado, com níveis de CTF moderados e níveis de ETF baixos (Carvalho & Chambel, 2016b).

Recentemente, Moazami-Goodarzi e colaboradores (2018), realizaram um estudo longitudinal sobre os perfis de BTF, no qual, identificaram os perfis Ativo, Benéfico, Passivo e Prejudicial como perfis estáveis do BTF.

Tendo em conta os resultados dos estudos anteriores, e com o objetivo de abordar o BTF através da abordagem centrada na pessoa, é proposta a seguinte hipótese:

H1: Irão emergir quatro perfis de BTF diferentes: Benéfico, no qual o CTF é baixo e o ETF alto; Ativo, no qual o CTF e o ETF são altos; Passivo, no qual, o CTF e o ETF são baixos; Prejudicial, no qual, o CTF é alto e o ETF é baixo.

2.3.Perfis de Balanço Trabalho-Família e Compromisso Afetivo

O compromisso organizacional tem ganho cada vez mais interesse em áreas sociais como a psicologia, sociologia, comportamento organizacional e gestão de recursos humanos. Desde os anos 60, é assim, considerado um conceito importante que tem um papel essencial na relação entre os indivíduos e as organizações (Benligiray & Sönmez, 2012).

Ao longo dos anos, o conceito de compromisso sofreu várias conceptualizações, nomeadamente, no que diz respeito ao estado psicológico refletido no compromisso, às condições antecedentes que levam ao seu desenvolvimento, e aos comportamentos que são esperados resultarem do compromisso (Allen & Meyer, 1990). Nos seus primórdios, o compromisso refletia três temas gerais: o apego afetivo, os custos percebidos e a obrigação. O apego afetivo era a abordagem mais prevalente do compromisso organizacional na literatura, pois o compromisso era considerado como um apego emocional ou afetivo para com a organização, sendo que, um indivíduo fortemente comprometido identificar-se-ia, envolver-se-ia, e iria gostar de fazer parte da sua organização (Allen & Meyer, 1990).

No final dos anos 80, surgiu o modelo dos três componentes de Allen e Meyer (1987a, citado por Allen & Meyer, 1990), no qual, as três abordagens do compromisso (apego afetivo, custos percebidos e obrigação), foram renomeadas de compromisso afetivo, compromisso de continuidade, e compromisso normativo, respetivamente. Estas abordagens têm em comum o elo entre o colaborador e a organização, neste sentido, os colaboradores que têm compromisso afetivo continuam na organização porque querem, os que têm forte compromisso de continuidade ficam porque precisam, e os que têm forte compromisso normativo ficam porque

se sentem obrigados a ficar (Allen & Meyer, 1990). Estes três compromissos organizacionais são vistos como componentes distintos, na medida em que, os colaboradores podem experimentar cada um destes estados psicológicos em diferentes graus. Um colaborador, por exemplo, pode sentir uma forte necessidade e uma forte obrigação para permanecer na organização, mas não o deseja, enquanto que, outros colaboradores, podem não se sentir obrigados, nem terem necessidade, mas terem um grande desejo de ficar (Allen & Meyer, 1990).

Segundo O'Reilly e Chatman (1986), o compromisso organizacional é um tipo de compromisso psicológico, que faz com que um indivíduo internalize os objetivos e valores da organização, se esforce para fazer parte e se sinta um membro forte da família (Mowday, Steers, & Porter, 1979, citado por Benligiray & Sönmez, 2012; Steers, 1977).

Assim sendo, atualmente, considera-se que o compromisso organizacional está dividido em três subcomponentes: compromisso afetivo, desejo de atingir objetivos em favor da organização; compromisso normativo, a obrigação de estar ligado à organização; e o compromisso de continuidade, a ligação calculada para com a organização (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001). O compromisso afetivo é atualmente considerado o construto base do compromisso organizacional (Mercurio, 2015), e é por este motivo que apenas o compromisso afetivo é considerado no presente estudo.

O compromisso afetivo pode ser compreendido em função da existência de CTF ou ETF. Para compreender como é que se processa a relação entre o CTF e o ETF com o compromisso afetivo, é necessário ter em conta não só a teoria da troca social (Cropanzano, Anthony, Daniels, & Hall, 2017; Eisenberger, Cotterell, & Marvel, 1987; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Wayne, 1993; van Knippenberg & Sleebos, 2006), como também, o modelo de ETF de Greenhaus e Powell (2006).

São vários os estudos que expõem a relação entre o CTF e o ETF com o compromisso afetivo, ou seja, mostram em que medida o CTF e ETF (separadamente), contribuem para o compromisso afetivo do colaborador para com a organização (Allen, 2001; Marques, Chambel, & Pinto, 2015; Good, Sisler, & Gentry, 1988; Jenitta & Elangkumaran, 2013; Lyness & Thompson, 1997; McNall, Nickill, & Masuda, 2010; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Streich, Casper, & Salvaggio, 2007; Wayne, Randel & Stevens, 2006; Wiese & Salmela-Aro, 2008)

Relativamente ao CTF, a teoria da troca social tem sido aplicada à relação entre o colaborador e a organização em que trabalha, de forma que, quando uma parte percebe que

a outra a trata de forma favorável, a primeira retribui esse tratamento favorável, levando assim, a resultados favoráveis para ambos (Rhoades & Eisenberger, 2002).

O processo da troca social começa quando um ator organizacional, normalmente um colega de trabalho ou supervisor, trata individualmente um alvo de forma negativa ou positiva (Eisenberger, Lynch, Aselage, & Rohdieck, 2004; Farrell & Rusbult, 1981, citado por Cropanzano, et al., 2017; McLean Parks, 1997; Rusbult, Farrell, Rogers, & Mainous, 1988). Estes comportamentos iniciais, segundo Cropanzano e colaboradores (2017), são ações iniciais. Ações iniciais positivas podem incluir ações como fornecer apoio organizacional (Riggle, Edmondson, & Hansen, 2009) ou justiça (Cropanzano & Rupp, 2008). Ações iniciais negativas podem envolver supervisão abusiva (Tepper, Carr, Breaux, Geider, Hu, & Hua, 2009), incivilidade (Andersson & Pearson, 1999) ou *bullying* (Rayner & Keashly, 2005, citado por Cropanzano, et al., 2017). Como resposta às ações iniciais do ator, o alvo, muitas vezes um colega de trabalho ou subordinado, pode escolher retribuir o tratamento com maus ou bons comportamentos por parte do próprio (Eisenberger, et al., 1987). Estes comportamentos são denominados de respostas recíprocas. A teoria da troca social prediz que, como reação a uma ação inicial positiva, o alvo tende a reagir/retribuir através da demonstração de respostas recíprocas mais positivas e/ou com menos repostas recíprocas negativas (Cropanzano, et al., 2017).

A teoria da troca social tem um papel saliente nos estudos do compromisso (Cropanzano, et al., 2017), na medida em que, o compromisso afetivo pode ser considerado como a resposta recíproca às ações iniciais do ator organizacional. Pelo menos dois tipos de compromisso podem ser interpretados nos termos da teoria da troca social, nomeadamente, o compromisso de continuidade que se assemelha a uma relação de troca económica e, o compromisso afetivo que se assemelha a uma relação de troca social (Shore & Wayne, 1993; van Knippenberg & Sleebos, 2006).

São vários os autores que mostram que o CTF está negativamente relacionado, não só o compromisso organizacional (Good, et al., 1988; Netemeyer et al., 1996), como com o compromisso afetivo (Allen, 2001; Jenitta & Elangkumaran, 2013; Lyness & Thompson, 1997; Meyer et al., 2002; Streich, et al., 2007).

Posto isto, no presente estudo, considera-se que o CTF se desenvolve devido à falta de compatibilidade entre as expectativas relativas ao local de trabalho e os requerimentos da função que, por sua vez, aumentam os conflitos entre os papéis, os quais resultam em menos compromisso afetivo (Meyer et al., 2002). Assim, à luz da teoria da troca social, um menor compromisso afetivo é a resposta recíproca do colaborador às ações iniciais negativas da

organização, pois, quanto mais CTF o colaborador sentir, isto é, quando sente que não lhe é possível conciliar o seu trabalho com a vida familiar, mais negativamente irá responder à organização que lhe proporciona esse CTF, o que se traduz em menor compromisso afetivo para com a organização.

Tal como mencionado anteriormente, o compromisso afetivo também pode ser compreendido através do ETF. Como foi possível verificar anteriormente, um dos mecanismos do ETF é o mecanismo afetivo, no qual, existe uma interdependência positiva entre os papéis de trabalho e familiares (Greenhaus & Powell, 2006). Os autores deste modelo contemplam o afeto positivo incluindo os humores e as emoções positivas derivadas das experiências nos papéis (de trabalho e familiares). Tal como referido anteriormente, Greenhaus e Powell (2006), consideram que existem dois componentes do mecanismo afetivo para o ETF: (1) o efeito dos recursos no afeto positivo no próprio papel e, (2) o efeito do afeto positivo no próprio papel e no funcionamento noutro papel. Uma das repercussões do ETF refere-se à atitude em relação ao trabalho, nomeadamente, satisfação com o trabalho, compromisso afetivo e intenções de *turnover* (Greenhaus & Powell, 2006).

Allen (2001) e Wiese e Salmela-Aro (2008) demonstraram, nos seus estudos, que a perceção do colaborador relativamente ao enriquecimento do seu papel familiar, que é fornecido ao levar a cabo o seu trabalho e as suas atividades, está positivamente relacionado com o compromisso afetivo que esse colaborador tem para com a organização. Também, McNall e colaboradores (2010), na sua meta-análise sobre as consequências associadas com o ETF, mostraram que este está positivamente relacionado com o compromisso afetivo dos colaboradores para com a organização em que trabalham. Em 2006, Wayne e colaboradores, mostraram que o ETF prediz positivamente o compromisso afetivo (Wayne, Randel & Stevens, 2006). No mesmo sentido, Marques e colaboradores, em 2015, mostraram que a perceção do colaborador do ETF fornecido pela organização relaciona-se positivamente com o compromisso afetivo desse mesmo colaborador para com a organização.

Assim sendo, para explicar como é que o ETF se relaciona com o compromisso afetivo pode-se considerar este modelo, na medida que, quando os indivíduos recebem recursos extensos do trabalho, os seus recursos individuais podem aumentar e o seu afeto positivo no trabalho pode igualmente aumentar, o qual, por sua vez, pode facilitar o funcionamento na família. Posto isto, quanto mais ETF o colaborador sentir em relação aos recursos que tem disponíveis do trabalho, mais entende que o seu trabalho beneficia o seu papel familiar, o que irá, reciprocamente, aumentar o seu afeto positivo para com a organização, que se traduzirá, neste caso, em compromisso afetivo.

Deste modo, espera-se que os perfis que exibem maior CTF e baixo ETF, são perfis nos quais os colaboradores percebem que a sua organização não lhes dá as ferramentas para conseguirem conciliar o trabalho com a vida familiar, o que automaticamente induz uma resposta recíproca negativa do colaborador, pelo que se espera que tenham menor compromisso afetivo. O contrário espera-se para os perfis que exibem maior ETF e mais baixo CTF, pois neste caso o colaborador percebe que a sua organização fornece recursos extensos, os quais permitem aumentar os seus recursos individuais, e consequentemente, aumentar o afeto positivo no trabalho, ou seja, neste caso espera-se que o compromisso afetivo aumente.

Nenhum estudo, até à data parece ter analisado a relação de perfis de BTF com o compromisso afetivo. Assim sendo, propõe-se a seguinte hipótese:

H2: Um perfil com baixo CTF e alto ETF (perfil Benéfico) está positivamente relacionado com o compromisso afetivo e, pelo contrário, um perfil com alto CTF e baixo ETF (perfil Prejudicial) está negativamente relacionado com o compromisso afetivo.

Outro aspeto a ter em conta, relativamente ao efeito do ETF, é que este atua como impedimento (*buffer*) para os efeitos negativos que resultam do CTF (Carvalho & Chambel, 2016b; Greenhaus & Powell, 2006), ou seja, quando o colaborador está perante uma situação em que embora tenha muito ETF, também tem muito CTF, o ETF irá apaziguar os efeitos negativos do CTF. Assim, quando o CTF e ETF estão presentes na mesma medida, o ETF deverá atuar como impedimento para os efeitos negativos do CTF, o que se traduzirá na presença de compromisso afetivo para com a organização. Por outro lado, para os colaboradores que estão perante baixos níveis de CTF e ETF, na medida que a percepção de ETF não é forte o suficiente para apaziguar os efeitos de CTF, espera-se que apresentem uma relação negativa com o compromisso afetivo para com a organização, em comparação com o perfil com alto CTF e ETF. Por conseguinte, propõe-se a seguinte hipótese:

H3: Um perfil com alto CTF e alto ETF (perfil Ativo) terá mais compromisso afetivo, em comparação com um perfil com baixo CTF e baixo ETF (perfil Passivo).

Método

2.4. Procedimento e Amostra

A recolha dos dados para o presente estudo realizou-se no âmbito de um projeto de investigação de diagnóstico de riscos psicossociais, a cargo da Professora Doutora Maria José Chambel, a pedido de uma consultora internacional com instalações em Portugal. Porém, para este estudo, apenas foram utilizadas algumas variáveis do estudo original. No que concerne ao procedimento de recolha de dados, a Direção de Recursos Humanos da empresa enviou um e-mail a todos os seus colaboradores, explicando os objetivos do estudo, e apelando à resposta de um questionário. Neste sentido, o questionário foi disponibilizado e respondido *online*, através da plataforma *SurveyMonkey*, tendo estado disponível durante 15 dias para o seu preenchimento. A participação no estudo foi voluntária, tendo sido garantido o anonimato dos participantes.

A amostra obtida correspondeu a um total de 554 colaboradores e é constituída maioritariamente por homens, sendo que apenas 48.7% dos participantes são mulheres. No que diz respeito à idade, a maioria dos participantes encontra-se entre os 22 e 36 anos de idade (66.2%), 31.4% tem entre os 37 e os 55 anos de idade, 1.6% tem mais de 55 anos de idade e, apenas .7% tem menos de 22 anos de idade. Relativamente ao tempo que estão na empresa, 36.3% dos participantes estão na empresa entre 1 a 5 anos, seguido de 27.1% que estão na empresa à menos de 1 ano. Os restantes 18.8%, 8.3% e 9.6%, encontram-se na consultora entre os 6 e 10 anos, entre os 11 e 15 anos, e há mais de 15 anos, respetivamente. Quanto às habilitações literárias, a maioria dos participantes tem bacharelato, licenciatura ou pós-graduação (52%), 32.9% têm mestrado ou doutoramento e, apenas 15.2% têm ensino secundário ou equivalente.

2.5. Medidas

Conflito Trabalho-Família. Foi medido utilizando a versão portuguesa da escala extensa de 15 itens de Carlson, Kacmar, e Williams (2000) (e.g., “Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para realizar as tarefas/responsabilidades familiares.”). Esta escala foi validada para a população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). Os itens foram respondidos tendo em conta uma escala de 5 pontos, que varia entre “quase nunca” (1) e “quase sempre” (5), apresentando um bom índice de consistência interna ($\alpha = .95$), acima do limiar de .70 proposto por Nunnally (1978).

Enriquecimento Trabalho-Família. Foi medido utilizando a versão portuguesa da escala de 9 itens de Carlson e colaboradores (2006) (e.g., “O envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.”). Esta escala foi validada para a população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). Os itens foram respondidos através de uma escala de 5 pontos, a qual varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5). Esta escala apresentou um bom índice de consistência interna ($\alpha = .96$).

Compromisso Afetivo. Foi medido utilizando a escala do Questionário do Compromisso Organizacional de Meyer e colaboradores (1993) (e.g., “Esta empresa tem um elevado significado pessoal para mim”, utilizado anteriormente num estudo de Chambel e Sobral (2011). Os seis itens foram respondidos tendo em conta uma escala de 7 pontos, que varia entre “discordo fortemente” (1) e “concordo fortemente” (7), apresentado um bom índice de consistência interna ($\alpha = .90$).

2.6. Análise de Dados

Para realizar a análise estatística foram utilizados os seguintes *softwares* estatísticos: *BM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 23.0), *SPSS Analysis of Moment Structures* (AMOS 23.0) e o MPlus V7. A análise estatística consistiu em três fases diferentes. Na primeira fase testou-se o erro comum de variância ao aplicar-se o teste de um fator de Harman, tal como é recomendado por Podsakoff, Mackenzie, Podsakoff, e Lee (2003) quando no estudo são utilizadas medidas de autorrelato, de seguida conduziu-se uma Análise Fatorial Confirmatória das variáveis do estudo. O *fit* do modelo foi verificado usando índices relativos e absolutos. Os índices absolutos utilizados foram os seguintes: (1) o *chi-square goodness-of-fit test*, (2) o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Visto que o qui-quadrado é sensível ao tamanho da amostra, o cálculo do índice relativo é aconselhado (Bentler, 1990). Assim sendo, foi também calculado: (1) o *Tucker Lewis Index* (TLI), (2) o *Comparative Fit Index* (CFI) e o (3) *Incremental Fit Index* (IFI). Os valores próximos de .08 para o RMSEA são considerados indicadores de um modelo com um *fit* aceitável, e valores mais baixos que .08 são indicadores de um modelo com um bom *fit*. Por outro lado, para o TLI e CFI, valores mais altos que .90 são indicadores de um modelo com bom *fit* (Hoyle, 1995).

Na segunda fase conduziu-se uma ALP usando o *maximum likelihood estimator* do MPlus V7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) para identificar os perfis latentes do CTF e do ETF. O número ótimo de perfis foi determinado através de um processo iterativo no qual foi estimado um modelo de dois perfis, ao qual foram adicionados perfis sucessivamente. Cada modelo foi

avaliado usando os seguintes critérios: (a) o Bayesian *information criteria* (BIC; Sclove, 1987); (b) entropia, e (c) o Lo-Mendell-Rubin *adjusted likelihood ratio test* (LMR). O melhor modelo de perfis possível, deverá exibir as seguintes características: (a) o mais baixo BIC (o BIC é utilizado para selecionar o modelo com o melhor *fit* e menores parâmetros num conjunto de modelos não hierárquicos), (b) o maior valor de entropia (indica a precisão com que os indivíduos se encontram em determinado perfil), e (c) verificando se o valor *p* do LMR, é significativo ou não.

Na terceira fase da análise procedeu-se à análise das hipóteses relacionadas com as diferenças nos perfis de CTF e ETF e o compromisso afetivo. Através do SPSS, foi conduzida uma ANCOVA, seguida de comparações *post hoc* utilizando os perfis como variáveis independentes. Tal como sugerido no estudo de Carvalho e Chambel (2016b), o tempo de permanência na organização foi controlado pois exibiu correlações significativas com as variáveis deste estudo, o que poderia fornecer explicações alternativas para os resultados do estudo.

3. Resultados

3.1. Análise Fatorial Confirmatória

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória, conduzida através do programa AMOS, para averiguar se as respostas obtidas se encaixam no modelo proposto e a validade do mesmo. O modelo teórico é constituído por três variáveis latentes: CTF, ETF e compromisso afetivo. Esta análise permitiu averiguar que o presente modelo é adequado para todos os índices de ajustamento analisados (χ^2 (266) = 1 039,315, $p < .001$; RMSEA = .073; IFI = .941; TLI = .933; CFI = .941). De seguida, confrontou-se o modelo teórico com o modelo de um fator. Assim foi possível descartar a hipótese de erro do método comum. O modelo de um fator demonstrou índices de ajustamento mais elevados do que o modelo teórico (Tabela 1), como também, o valor do χ^2 significativamente maior.

Posto isto, os dois modelos demonstram uma diferença significativa ($\Delta\chi^2$ (9) = 5 833,447, $p < .001$), ou seja, o modelo teórico apresenta um melhor ajustamento de dados.

Tabela 1

Análise Fatorial Confirmatória: ajustamento do Modelo Teórico e do Modelo de Um Fator

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	RMSEA	IFI	TLI	CFI
Modelo Teórico (3 variáveis latentes)	χ^2 (266) = 1 039.315*	$\Delta\chi^2$ (9) = 5 833,447*	.073	.94	.93	.94
Modelo de 1 fator	χ^2 (275) = 6 872.762*		.21	.50	.46	.50

Nota: * $p = .001$.

Através da Tabela 2 é possível observar as médias (M) e o desvio-padrão (DP) das variáveis em estudo. Os colaboradores da empresa de consultoria internacional parecem ter uma percepção do ETF moderada ($M = 2.76$; $DP = .93$), onde 2 equivale a “não concordo”, aproximando-se mais ao 3 “não concordo, nem discordo”. O mesmo se processa com o CTF ($M = 2.86$; $DP = 1.00$), onde 2 equivale a “poucas vezes”, aproximando-se mais do 3 “algumas vezes”. Relativamente, ao compromisso afetivo os colaboradores parecem ter uma percepção moderada ($M = 4.89$; $DP = 1.32$), onde 4 equivale a “Não concordo, nem discordo”, aproximando-se do 5 “Concordo ligeiramente”.

Também na Tabela 2 é possível observar a matriz de correlações (r) das variáveis. Como era esperado, é possível verificar que as variáveis em estudo (CTF, ETF e Compromisso Afetivo) se relacionam significativamente entre si ($p < .001$). A variável de controlo (tempo de permanência na organização) também demonstrou estar significativamente relacionada com todas as variáveis do estudo. Especificamente, o ETF relaciona-se positivamente com o Compromisso Afetivo ($r = .55$, $p < .001$) e negativamente com o CTF ($r = -.26$, $p < .001$). Ainda, o CTF relaciona-se negativamente com Compromisso Afetivo ($r = -.15$, $p < .001$).

Tabela 2

Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo

	Média	DP	<i>r</i>			
			1.	2.	3.	4.
1. Tempo de permanência na organização	2.37	1.23				
2. ETF	2.76	.93	.11**			
3. CTF	2.86	1.00	.19**	-.26*		
4. Compromisso Afetivo	4.89	1.32	.21**	.55*	-.15*	

Notas: $n = 554$. ETF = Enriquecimento trabalho-família; CTF = Conflito trabalho-família. * $p < .001$.

Posto isto, tendo em conta as correlações apresentadas, pode-se admitir que, tal como sugerido pelas hipóteses deste estudo, quanto mais ETF maior Compromisso Afetivo, quanto maior CTF menor compromisso afetivo.

3.2. Perfis de CTF e ETF

Para a análise dos perfis, utilizou-se o *software* MPLUS. Foi realizada uma ALP para identificar os perfis latentes do BTF. Foram testadas entre uma a quatro soluções de perfis. A solução escolhida deve ser a que apresenta melhor *fit*. No presente estudo, a solução que apresentou um melhor *fit*, foi a de dois perfis (Tabela 3). Embora a solução de quatro perfis tenha apresentado o BIC mais baixo e ser também significativa ($p < .001$), o número de pessoas por perfil não era suficiente, o perfil com alto CTF e baixo ETF, tinha apenas 79 colaboradores (14.26% da amostra) e o perfil CTF e ETF baixos, apresentava apenas 56 colaboradores

(10.11% da amostra). A solução com três perfis, embora seja a que tem a maior entropia, não é significativa (Tabela 3).

Tabela 3

Fit dos índices para as três soluções estimadas da análise latente dos perfis para cada amostra

Número de Perfis	BIC	Entropia	LMR valor <i>p</i>
2	3 049.29	.61	*
3	3 020.78	.70	n.s.
4	3 015.45	.63	*

Notas: * $p < .001$; n.s. = não significativo.

Os nomes atribuídos aos perfis detetados, foram baseados nos resultados do *Bonferroni pairwise comparisons* (Tabela 4) e nos estudos anteriores que analisaram a tipologia de BTF (Carvalho & Chambel, 2016b; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen et al., 2013). Foram identificados o perfil Benéfico Moderado ($n = 387$; 69.86%), com uma probabilidade de 91% dos colaboradores se encontrarem nesse perfil, e o perfil Prejudicial Moderado ($n = 167$; 30.14%), com uma probabilidade de 84% (Figura 1). Estes perfis foram considerados como moderados pois, embora os valores de CTF e ETF sejam diferentes, a sua diferença é moderada.

Especificamente, tendo em conta a escala em que foram medidos (escala de 5 pontos), o perfil Prejudicial Moderado, apresenta uma média de 3.35 de CTF, que se encontra entre “algumas vezes” e “muitas vezes”, e apresenta uma média de 2.63 de ETF, que se encontra entre “discordo” e “não concordo, nem discordo”. A diferença entre a perceção de CTF e o ETF é de apenas 1 ponto. O perfil Benéfico Moderado, apresenta uma média de 1.81 de CTF, que se encontra entre o “quase nunca” e “poucas vezes” e, apresenta uma média de 3.21 de ETF, que se encontra entre “não concordo, nem discordo” e “concordo”.

Tabela 4

Médias (M) e Desvio-Padrão (DP) para as dimensões da Relação-Trabalho Família para os dois perfis identificados

	1. Prejudicial Moderado M (DP)	2. Benéfico Moderado M (DP)	<i>Bonferroni pairwise comparisons entre perfis</i>
ETF	1.81 (.01)	3.21 (.05)	$2 < 1^*$
CTF	3.35 (.01)	2.63 (.06)	$1 > 2^*$

Nota: * $p < .001$.

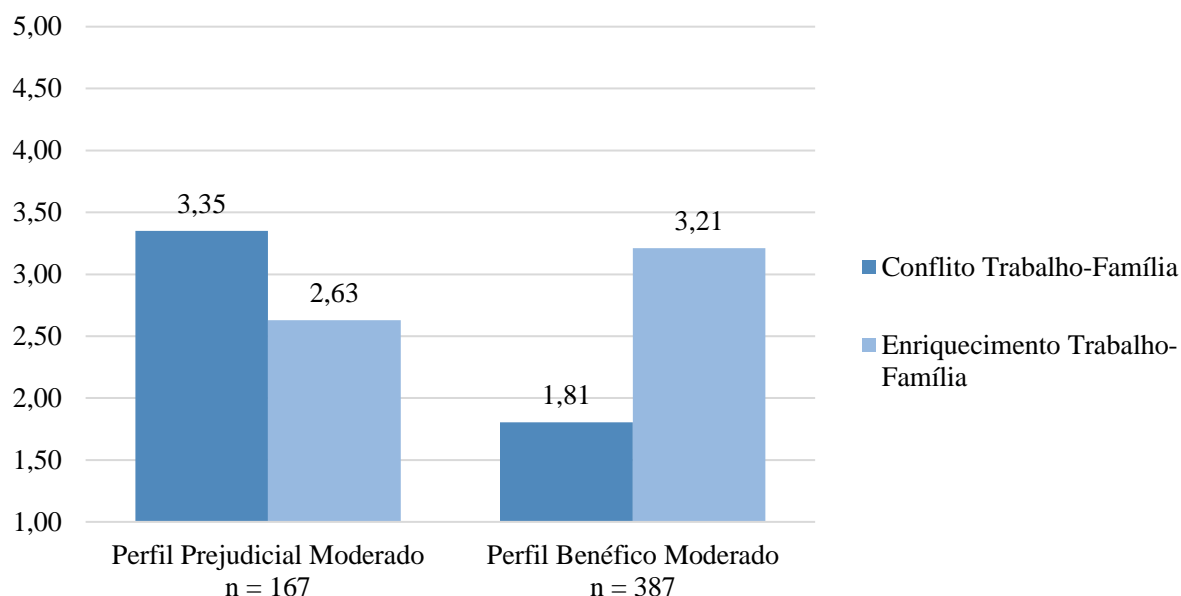


Figura 1. Média dos perfis para a solução de dois perfis de Balanço Trabalho-Família.

Embora a expectativa fosse encontrar quatro perfis de BTF, um Benéfico, um Prejudicial, um Passivo e um Ativo, o presente estudo apenas encontrou dois destes perfis na presente amostra: o perfil Benéfico Moderado e o perfil Prejudicial Moderado. Assim sendo, a hipótese 1 foi parcialmente suportada.

3.3. Perfis de CTF e ETF e o Compromisso Afetivo

De forma a testar a hipótese 2 foi conduzida uma ANCOVA. Tal como previsto na hipótese 2, o perfil Benéfico (menor CTF e maior ETF), no caso deste estudo perfil Benéfico Moderado, está positivamente relacionado com o compromisso afetivo e, o perfil Prejudicial (maior CTF e menor ETF), no caso deste estudo perfil Prejudicial Moderado, está negativamente relacionado com o compromisso afetivo (Tabela 5). Assim sendo, a hipótese 2 foi suportada.

Tabela 5

Médias (M) e Desvio-Padrão (DP) para o Compromisso Afetivo e dois perfis identificados.

	1. Prejudicial Moderado M (DP)	2. Benéfico Moderado M (DP)	Valor de F	Bonferroni pairwise comparisons entre perfis
Compromisso Afetivo **	4.01 (.9)	5.26 (.6)	134.72	2 > 1*

Notas: * $p < .001$. ** A variável incluída na ANOVA foi “tempo de permanência na organização”.

Visto que apenas foram encontrados dois perfis, o perfil Benéfico Moderado e o perfil Prejudicial Moderado, não foi possível analisar a hipótese 3.

4. Discussão

Considerando a relação entre o trabalho e a vida familiar, e a importância do compromisso afetivo do colaborador para a organização, este estudo teve como principais objetivos analisar a presença de perfis de CTF e ETF, e a relação desses perfis com o compromisso afetivo do colaborador para com a organização.

Embora, através da ALP, não tenham sido encontrados todos os quatro perfis propostos (Hipótese 1), na presente amostra apenas foram encontrados o perfil Benéfico Moderado (maior ETF e menor CTF) e perfil Prejudicial Moderado (Maior CTF e menor ETF). Estes resultados vão parcialmente de encontro aos estudos anteriores (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013), visto que emergem dois perfis com níveis distintos de CTF e ETF: contudo esses perfis apresentam valores moderados, sendo que, não houve nenhum perfil que apresentasse nem muito alto CTF e ETF, nem nenhum muito baixo CTF e ETF.

O facto de os perfis apresentados neste estudo serem moderados, poder-se-á dever, por exemplo, às práticas “amigas das famílias”, que a consultora possa ter (não foi possível ter acesso a estes dados), práticas essas que podem atenuar o CTF. Por outro lado, a consultora em causa pode não investir em recursos suficientes para que os trabalhadores sintam muito ETF, tal como espelhado em ambos os perfis do estudo.

Em congruência com os estudos anteriores, nos quais o perfil Benéfico foi o que mais prevaleceu na amostra (Carvalho & Chambel, 2016b; Rantanen et. al., 2011; Rantanen, et al., 2013), também neste estudo o perfil Benéfico Moderado foi o que prevaleceu, representando 69.9% ($n = 387$) da amostra, indicando que as experiências positivas de trabalho-família são mais comuns do que as experiências negativas.

O facto do perfil Passivo e o perfil Ativo, não estarem presentes na amostra, poderia ser justificado, por exemplo, no caso do perfil Passivo, através do estudo de Rantanen e colaboradores (2013), no qual não foi possível encontrar, igualmente, o perfil Passivo. Estes autores justificaram o não aparecimento deste perfil como indicação que a tipologia por eles apresentada refletiria mais corretamente a relação trabalho-família do dia a dia, na qual, segundo estes autores, é difícil manter barreiras físicas, temporais e psicológicas rigorosas entre

os domínios do trabalho e da vida familiar (Rantanen, et al., 2013). Assim, este estudo vem corroborar a ideia do estudo apresentado por Rantanen e colaboradores (2013).

Também após repensar os resultados dos estudos anteriores, nos quais, emergiram, pelo menos mais do que dois perfis de BTF (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013), surge a questão: será que o facto de os perfis Passivo e Ativo não terem emergido, tem a ver com diferenças subjacentes à amostra do presente estudo? Tendo em conta a informação que é possível reunir das amostras dos estudos anteriores (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013), os fatores que se destacam como diferentes do presente estudo são: (i) o facto de que a maioria dos participantes do presente estudo encontra-se entre os 22 e os 36 anos de idade, enquanto que, nos estudos anteriores a maioria das idades encontra-se entre os 40 anos ou mais, como também, (ii) a organização na qual estes participantes estão empregados. A amostra do presente estudo foi retirada de uma consultora internacional.

Posto isto, é interessante considerar se a idade está relacionada com os perfis em que os colaboradores se inserem, nomeadamente, são vários os estudos que mostram que a idade ou a altura da vida em que o colaborador se encontra estão relacionados com a relação trabalho-família (e.g., Allen & Finkelstein, 2014; Demerouti, Peeters, & van der Heijden, 2012; Matthews, Bulger, & Barnes-Farrell, 2009; Switek & Easterlin, 2016). Para melhor compreender este tema, seria interessante realizar um estudo que, para além de estudar os perfis de BTF, tentasse compreender se a emergência dos perfis está relacionada com a altura de vida / idade dos colaboradores.

Seria ainda interessante compreender se o não aparecimento dos perfis Ativo e Passivo, teria a ver com as práticas da organização onde os colaboradores estão inseridos. Tal como já foi referido anteriormente, o presente estudo foi realizado numa consultora internacional. Segundo Noury, Gand, e Sardas (2016), as empresas que prestam serviços podem experienciar alguns fatores que diminuem o BTF, nomeadamente, a falta de autonomia do consultor, as características do projeto que têm em mãos, e o apoio que os consultores recebem dos seus colegas e clientes. Estas condições podem estar relacionadas também com as características de gestão destas organizações e com a natureza do serviço que entregam (e.g., IT, finanças, gestão) (Noury, et al., 2016). Assim, estudos futuros deverão incluir as características específicas das consultoras e analisar a sua relação com os perfis.

Relativamente ao compromisso afetivo, como foi possível verificar, os resultados dos dois perfis encontrados foram no sentido esperado: o perfil com menor CTF e maior ETF (Perfil

Benéfico Moderado) está relacionado positivamente com o compromisso afetivo, ao contrário do perfil com maior CTF e menor ETF (Perfil Prejudicial Moderado). Estes resultados estão de acordo com estudos anteriores (Allen, 2001; Allen, et al., 2000; Marques, et al., 2015; Good, et al., 1988; Jenitta & Elangkumaran, 2013; Lyness & Thompson, 1997; McNall, et al., 2010; Meyer et al., 2002; Netemeyer, et al., 1996; Streich, et al., 2007; Wayne, Randel & Stevens, 2006; Wiese & Salmela-Aro, 2008). Assim, este estudo reforça a importância dos recursos defendidos por Greenhaus e Powell (2006) como promotores do compromisso afetivo. Reforça-se ainda a teoria da troca social (Cropanzano, et al., 2017) para compreender a relação entre o CTF e o compromisso afetivo.

Em última análise, o presente estudo reforça os resultados dos estudos anteriores (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013), na medida que demonstra que o CTF e o ETF devem ser considerados em simultâneo de forma a ter uma visão geral do BTF, visto que é possível compreender o BTF a diferentes níveis. Também, reforça a importância de abordar estes mesmos perfis através da abordagem centrada na pessoa para examinar os componentes específicos do BTF, o que permite às organizações compreenderem a importância de promover o BTF ao nível individual.

5. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Este estudo apresenta algumas limitações, nomeadamente, o facto de apresentar uma natureza transversal, o que apenas permite obter informações sobre a natureza positiva ou negativa das relações entre as variáveis e a sua significância, ao invés de permitir a análise de relações causais. Para colmatar esta limitação, seria necessário proceder à realização de um estudo longitudinal, no qual, as variáveis seriam medidas várias vezes ao longo de um período de tempo.

Outra limitação refere-se ao facto de os resultados deste estudo serem baseados em respostas de autorrelato, o que leva ao risco do erro comum de variância. No entanto, tal como recomendado por Podsakoff e colaboradores (2003), o *fit* do presente modelo foi demonstrado ao ser comparado com o modelo de um fator, através da realização de uma análise fatorial confirmatória. Uma outra limitação relacionada com as respostas em formato de autorrelato, passa pelo facto de que este tipo de respostas, embora tenha sido garantido o anonimato e a confidencialidade, poderem contribuir para que os colaboradores estejam subjacentes ao efeito

de desejabilidade social. Esta limitação pode ser colmata futuramente pela utilização de múltiplas fontes para a obtenção de resposta.

Outra limitação prende-se com o facto da presente amostra não apresentar diversidade cultural, pois é constituída apenas por participantes portugueses, nem diversidade de setor de atividade, pois a amostra foi retirada de apenas uma consultora. Para colmatar esta limitação, seria interessante realizar um estudo que apresentasse uma amostra mais diversificada em termos culturais, ou seja, que envolvesse mais países, como também, uma amostra que representasse diversos setores de atividade, ao invés de apresentar só um.

Por fim, o presente estudo inclui apenas a vertente do trabalho-família. Assim, para melhor compreender a dinâmica da relação entre o trabalho e a família, seria interessante que futuramente se realizasse um estudo que abordasse os perfis tendo em conta a vertente família-trabalho. Adicionalmente, seria importante que se incluíssem mais dados demográficos na amostra, nomeadamente, quantidade de filhos e a relação conjugal.

De forma a compreender melhor as diferenças entre a perceção dos colaboradores de BTF, seria interessante compreender se existem diferenças entre homens e mulheres (Andrade & Matias, 2009), como também e como já mencionado anteriormente, se essa perceção difere consoante a altura da vida do indivíduo (idade e se tem filhos), pois, de acordo com Allen e Finkelstein (2014), os homens reportam mais interferência do trabalho com a vida familiar do que as mulheres, quando o filho mais novo é adolescente, sendo que, as mulheres reportam mais interferência da família com o trabalho. Também no estudo de Allen e Finkelstein (2014), a idade do colaborador demonstra ter efeito no CTF.

Relativamente à relação entre os perfis de BTF e o compromisso afetivo, seria interessante perceber se, por exemplo, esta relação é moderada pelo género, visto que, o género está relacionado quer negativa, quer positivamente com a relação trabalho-família (Powell & Greenhaus, 2010).

6. Implicações Práticas

Embora as limitações anteriormente descritas, o presente estudo também tem as suas forças. Nomeadamente, este estudo serve para reforçar os resultados anteriores (Carvalho & Chambel, 2016b; Demerouti & Geurts, 2004; Moazami-Goodarzi, et al., 2018; Rantanen, et al., 2011; Rantanen, et al., 2013;), ao fornecer provas de que é possível replicar, pelo menos até certa parte, os perfis de CTF e ETF, de forma válida em diferentes contextos.

Também contribui para a literatura da relação trabalho-família no contexto português, assim como também para a literatura da relação trabalho-família em empresas de consultoria. Paralelamente, contribui para a literatura do compromisso afetivo, na medida que, pela primeira vez, mostrou-se que os perfis de BTF estão relacionados com o compromisso afetivo que os colaboradores têm para com a organização.

Posto isto, é fundamental que as organizações tenham em conta, não só que os colaboradores não experienciam o BTF da mesma forma, pois o BTF não é um estado único ou um *continuum* é sim um construto que se manifesta de diferentes formas (Rantanen, et al., 2013), como também a forma como essa experiência leva ao compromisso afetivo dos colaboradores. Assim sendo, é imperativo que as organizações fomentem o ETF dos seus colaboradores e que implementem práticas “amigas das famílias”. Tais práticas devem promover o envolvimento dos colaboradores e a flexibilidade no trabalho (Armstrong & Taylor, 2017). Como exemplo destas práticas, podem ser medidas que promovam: trabalhar em casa; trabalhar em *part-time*; semanas de trabalho mais comprimidas; horas de trabalho anuais, ao invés de semanais; partilha de tarefas e atividades com os colegas de trabalho; acordos que permitam ao indivíduo deixar o local de trabalho por determinado tempo devido a uma crise familiar, com possibilidade de voltar mais tarde ao mesmo trabalho; entre outras (Armstrong & Taylor, 2017).

7. Referências Bibliográficas

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M.** (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452–471. doi: 10.2307/259136
- Andrade, C., & Matias, M.** (2009). Gender differences in work-family facilitation in portuguese employees. *Exedra*, 2, 161-172.
- Allen, T. D.** (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. doi: 0.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M.** (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.** (1990). The measurement and antecedentes of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Armstrong, M., & Taylor, S.** (2017). Employee well-being. In M. Armstrong & S. Taylor (Eds.), *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed., pp. 511-516). New York: Kogan Limited
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M.** (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. doi: 10.5465/AMR.2000.3363315
- Benligiray, S., & Sönmez, H.** (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3890-3905. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.665063>
- Bentler, P. M.** (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G.** (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research (pp.37-65). In Korabik, K., Lero, D. & Whitehead, D. (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices*. Amsterdam: JAI Press/Elsevier
- Carlson, D. S., Grzywacz, J.G., & Zivnuska, S.** (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G.** (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J.** (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi: 0.1006/jvbe.1999.1713
- Carvalho, V.S., & Chambel, M.J.** (2016a). A relação entre o trabalho e a família. In Chambel, M.J. (Ed.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor Editora.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J.** (2016b). Work-to-family enrichment and conflict profiles: Job characteristics and employees' well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 19 (c65), 1-15. doi: 10.1017/sjp.2016.63
- Chambel, M. J., & Sobral, F.** (2011). Training is an investment with return in temporary workers. *Career Development International*, 16(2). doi: 10.1108/13620431111115613
- Clark, S. C.** (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V.** (2015). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 1-38. <http://dx.doi.org/10.5465/annals.2015.0099>

- Cropanzano, R., & Rupp, D. E.** (2008). Social exchange theory and organizational justice: Job performance, citizenship behaviors, multiple foci, and a historical integration of two literatures. In S. W. Gilliland, D. P. Skarlicki, & D. D. Steiner (Eds.), *Research in social issues in management: Justice, morality, and social responsibility*: 63–99. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Demerouti, E., & Geurts, S.** (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285–309. doi: 10.1080/1366880042000295727
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & van der Heijden, B. I. J. M.** (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241–258. <http://dx.doi.org/10.1080/00207594.2012.699055>
- Edwards, J. R., & Bagozzi, R. P.** (2000). On the nature and direction of relationships between constructs and measures. *Psychological Methods*, 5(2), 155–174. doi: 10.1037//1082-989X.5.2.155
- Eisenberger, R., Cotterell, N., & Marvel, J.** (1987). Reciprocity ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 743–750.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S.** (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 787–799.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H.** (2000). *Work and family – Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M.R.** (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology* (pp.143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W.** (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management personnel. *Journal of Retailing*, 64(3), 295-314.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D.** (2006). Work–family balance: Exploration of a concept. *Paper presented at the Families and Work Conference, Provo, UT.*
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D.** (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.** (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D.** (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.** (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G.** (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S.** (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487
- Gustafsson, H., Carlin, M., Podlog, L., Stenling, A., & Lindwall, M.** (2018). Motivational profiles and burnout in elite athletes: A person-centered approach. *Psychology of Sport & Exercise*, 35, 118-125. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.11.009>

- Hoyle R. H.** (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 1–15). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jenitta, J. N., & Elangkumaran, P.** (2013). An impact of work family conflict on organizational commitment: A study of staff members at people's bank in Trincomalee district. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(11).
- Luthans, F.** (2002). The need for meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. doi: 10.1002/job.165
- Lyneess, K. S., & Thompson, D. E.** (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359-375.
- Marques, A. M., Chambel, M. J., & Pinto, I.** (2015). The exchange relationship between work-family enrichment and affective commitment: The moderating role of gender. *Spanish Journal of Psychology*, 18, 1-11. doi:10.1017/sjp.2015.38
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrel, J. L.** (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 78-90. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.011
- McLean Parks, J.** (1997). The fourth arm of justice: The art and science of revenge. In R. J. Lewicki, R. J. Bies & B. H. Sheppard (Eds.), *Research on negotiation in organizations*, vol. 6: 113–144. US: ElsevierScience/JAI Press.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D.** (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1
- Mercurio, Z. A.** (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Riview*, 14(4), 389-414.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.** (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: 10.1177/1534484315603612
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L.** (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberg, C.** (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 56-72.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L.** (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedentes, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J.** (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23, 190-202.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>
- Moazami-Goodarzi, A., Nurmi, J.-E., Mauno, S., Aunola, K., & Rantanen, J.** (2018). Longitudinal latent profiles of work–family balance: Examination of antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*.
<http://dx.doi.org/10.1037/str0000093>
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & O'Neill, S. K.** (2014). Promoting work-family balance through positive psychology: A practical review of the literature. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(4), 221-244. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000023>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O.** (1988-2012). *Mplus user's guide*. (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R.** (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noury, L., Gand, S., & Sardas, J-C.** (2016). Tackling the work-life balance challenge in professional service firms: The impact of projects, organizing, and service characteristics. *Journal of Professions and Organization*, 0, 1-30. doi: 10.1093/jpo/jow010
- Nunnally, J.C.** (1978) *Psychometric theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C., & Chatman, J.** (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Patterson, J. M.** (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and Family*, 64, 3499-360.
- Pattusamy, M., & Jacob, J.** (2017). A test of Greenhaus and Allen (2011) model on work-family balance. *Curr Psychol*, 36, 193-202. doi: 10.1007/s12144-015-9400-4
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Lee, J. Y.** (2003). The mismeasure of man(agement) and its implications for leadership research. *The Leadership Quarterly*, 14, 615-656. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.08.002
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H.** (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. doi: 10.5465/AMJ.2010.51468647
- Rantanen J., Kinnunen U., Mauno S., & Tement S.** (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work and Stress*, 27, 141–163. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>
- Rantanen J., Kinnunen U., Mauno S., & Tillemann K.** (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S.

- Kaiser, M. Ringlstetter, D. R. Eikhof, & M. Pina e Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 27–46). Berlin, Germany: Springer.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R.** (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Riggle, R. J., Edmonson, D. R., & Hansen, J. D.** (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62, 1027–1030. doi: 10.1016/j.jbusres.2008.05.003
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N.** (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G., III.** (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627
- Sclove, S. L.** (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52(3), 333-343. <http://dx.doi.org/10.1007/bf02294360>
- Shein, J., & Chen, C.P.** (2011). *Work-family enrichment: A research of positive transfer*. Toronto, Canada: Sense Publishers.
- Shore, L.M., & Wayne, S. J.** (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774–780.
- Steers, R.** (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.

- Streich, M., Casper, W. J., & Salvaggio, A. N.** (2007). Examining couple agreement about work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3). doi: 10.1108/02683940810861374
- Switek, M., & Easterlin, R. A.** (2018). Life transitions and life satisfaction during young adulthood. *Journal of Happiness Studies*, 19(1), 297-314. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9817-y>
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W.** (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156–167. doi: 10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E.** (2006). Organizational identification versus organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584. doi: 10.1002/job.359
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M.** (2014). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W.** (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J.** (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.002

Wiese, B. S., & Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 490-497. doi: 10.1016/j.jvb.2008.09.007